



**ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΕΠΙΣΚΕΠΤΩΝ &
ΦΑΡΜΑΚΟΫΠΑΛΛΗΛΩΝ - ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ –
ΚΛΑΔΩΝ
ΜΕΛΟΣ ΤΗΣ Γ.Σ.Ε.Ε.**

Αριθμός Εγκριτικής Απόφασης Καταστατικού 2492/92 Π.Α.

ΑΡ ΠΡΩΤ : 836

ΑΘΗΝΑ, 25/6/2020

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ**

Η περίοδος της κοινωνικής απομάκρυνσης λόγω των μέτρων για την πανδημία οδήγησε στην εξάπλωση νέων μορφών εργασίας που βασίζονται στη χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η τηλεργασία, η οποία μπήκε για τα καλά στις ζωές μας παρέχοντας διευκολύνσεις αλλά συγχρόνως δημιουργώντας νέα προβλήματα και απειλές για τα εργασιακά δικαιώματα και την προσωπική ζωή. Έρευνα έδειξε ότι αυξάνει το άγχος και εκθέτει τους εργαζόμενους σε κινδύνους ψυχικής υγείας. Για πολλούς επιδείνωσε την αίσθηση της απομόνωσης και την απώλεια ταυτότητας και σκοπού.

Οι γραμμές μεταξύ του χρόνου εργασίας και του ιδιωτικού χρόνου έχουν γίνει θολές. Μπαίνουν θέματα εφαρμογής αλλά και προσαρμογής της Εργατικής Νομοθεσίας στις νέες συνθήκες ώστε να μην αντικατασταθεί το δωρο από την «ανάθεση έργου» που μπορεί να σημαίνει πολλαπλάσια ημερήσια απασχόληση.

Εν μέσω πανδημίας παρουσιάστηκε η ανάγκη πολλοί υπάλληλοι να χρειαστεί να εργαστούν από το σπίτι για υγειονομικούς κυρίως λόγους. Αυτός ο τύπος απασχόλησης στον χώρο του φαρμάκου αφορά υπηρεσίες γραφείου, όπου η εξ αποστάσεως εργασία είναι δυνατή και για τις οποίες απαιτείται η χρήση υπολογιστή (υπάλληλοι σε γραφεία προσωπικού, γραμματειακή και λογιστική υποστήριξη κ.α.).

Σίγουρα δεν αφορά τους φαρμακεργάτες όπου η χειρωνακτική εργασία δεν μπορεί να καταργηθεί ούτε τους Ιατρικούς Επισκέπτες για τους οποίους - παρά τους πειραματισμούς των εργοδοτών με «εναλλακτικούς τρόπους απασχόλησης» - αποδείχτηκε ότι η πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία δεν υποκαθίσταται! Η «απόσυρση των τμημάτων ιατρικής ενημέρωσης» ήταν μια κίνηση έκτακτης ανάγκης για την περίοδο της πανδημίας και μόνο. Η «κανονικότητα» -με λίγες εξαιρέσεις για τις οποίες θα υπάρξει παρέμβαση αν δεν αρθούν - θα αποκατασταθεί σιγά σιγά.

Η τηλεργασία λοιπόν προέκυψε σαν έκτακτη ανάγκη, για λίγες ημέρες, συγκεκριμένες ώρες, χωρίς καμία διαφορά σε μισθολογικά και εργασιακά δικαιώματα. Εργαζόμενοι βιώνοντας την νέα τάξη, άρχισαν να αναρωτιούνται εάν τελικά είναι προτιμότερη καθώς τους δίνεται η δυνατότητα για περισσότερη ευελιξία στο ωράριο τους, χωρίς την γκρίνια και την πίεση που ασκείται από προϊσταμένους και εξοικονόμηση χρόνου για την μετακίνηση τους.

Πίσω από την επικοινωνιακή ελευθερία ωστόσο, παραμονεύουν κίνδυνοι με κοινωνικές μεταλλάξεις, που ακόμα μπορεί να μην έχουν προβλεφτεί. Πρώτο και κύριο, χάνεται η άμεση επαφή με τους συναδέλφους, οι συνελεύσεις, η άμεση ενημέρωση από τα συνδικάτα και συνεπώς, αλυσιδωτά χάνεται το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα του «συνδικαλιζέσαι».

Μην μπορώντας να ελεγχθούν τα ωράρια, δεν θα μιλάμε πλέον για εργατώρα αλλά για όγκο εργασίας, μετατρέποντας κάθε μορφής εξαρτωμένης σχέσης σε εργολαβοποίηση. Ο κάθε εργαζόμενος, θα παραλαμβάνει ένα έργο προς υλοποίηση, χωρίς να γνωρίζει ωστόσο πότε θα παραλάβει το επόμενο πακέτο. Επομένως, κάθε αορίστου χρόνου σχέση εργασίας δεν θα έχει κανένα νόημα.

Παράλληλα υπάρχουν θέματα ακόμα και για τον ορισμό της έννοιας του εργατικού ατυχήματος. Για παράδειγμα ένας που αισθάνθηκε ζάλη από την πολύωρη επαφή με την οθόνη του υπολογιστή, ίσως χρειαστεί ιατροφαρμακευτική ή και ακόμα νοσοκομειακή περίθαλψη. Σύμφωνα με την νομοθεσία «έχει κριθεί ότι αποτελούν εργατικά ατυχήματα (κάτω από προϋποθέσεις) και εκείνα που συμβαίνουν κατά τη μετάβαση του εργαζόμενου από την κατοικία του στην εργασία και αντιστρόφως». Μακριά όμως από τον χώρο του εργοδότη ουδέν λάθος αναγνωρίζεται ????

Έτσι λοιπόν χρειάζεται επικαιροποίηση αλλά και ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ κάτι που στην Ελλάδα σπανίως συμβαίνει.

Όσον αφορά το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο θυμίζουμε πως «...Κατά το άρθρο 5 του Ν.3846/2010 (παρ. 2) αν η κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται στη συμφωνία αυτή μια περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε...» ... «...Η επιλογή της τηλεργασίας δεν μπορεί να γίνει μονομερώς από τον εργοδότη. Ο εργοδότης όταν καταρτίζει σύμβαση εργασίας για τηλεργασία, υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντα του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κ.λπ.). Αν στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για τηλε-ετοιμότητα ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού(άρθρο 5 , παρ.1 του Ν.3846/2010)...»(Βασίλης Τραϊανόπουλος, προϊστάμενος Ειδικός Επιθεωρητής του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)).

Για τις παραβιάσεις της εργατικής Νομοθεσίας υπεύθυνοι είναι οι εργοδότες αλλά και η Κυβέρνηση που έχει αδρανοποιήσει τους ελεγκτικούς μηχανισμούς. Πρέπει να γίνει σαφέστερο ότι η μετάβαση στην τηλεργασία δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης αλλά μεταβάλλει μόνο τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιείται η εργασία.

Γι' αυτό ζητούμε να παρθούν πίσω όλες οι ΠΝΠ που έχουν επιβληθεί με πρόσχημα την αντιμετώπιση της πανδημίας και να προσαρμοστεί το Νομικό πλαίσιο στις νέες συνθήκες ώστε να προστατευθούν οι αποτελεσματικά τόσο η υγεία όσο και τα εργασιακά δικαιώματα.

Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ

